

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu tempat dimana seseorang mendapatkan hak dan kewajiban. Guru dengan murid memiliki hak dan kewajiban yang berbeda-beda yang tentunya disesuaikan dengan porsinya. Perbedaan hak dan kewajiban ini menghasilkan suatu persamaan yakni persamaan persepsi keinginan murid dan keinginan guru dalam proses pembelajaran.

Pendidikan dipercaya sebagai alat untuk meningkatkan taraf hidup manusia. Hadirnya pendidikan terbukti memberikan kecerdasan, kemampuan skill, dan sikap, sehingga mampu bergaul dengan masyarakat dan dapat menolong diri sendiri, keluarga, dan masyarakat. Pendidikan menjadi inovasi yang memberikan keuntungan sosial dan pribadi yang menjadikan bangsa bermartabat dan menjadikan individu menjadi manusia yang memiliki derajat (Komariah dan Engkoswara, 2015:1).

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2003:1).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan juga mempengaruhi pengorganisasian, aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan perolehan dukungan serta kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai arti penting dalam suatu madrasah karena dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas madrasah. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan sistem kepemimpinan yang menjadi interaksi individu dan kelompok (peserta didik, guru, kepala madrasah, orangtua, masyarakat, dan karyawan). Produk yang diharapkan dari sistem seperti itu adalah

terjadinya sebuah budaya organisasi madrasah yang kuat dan menjadikan proses pendidikan berjalan efektif dan efisien (Mulyadi, 2009).

Dijabarkan oleh Mulyasa dalam Jahari (2013:110), Kepala madrasah yaitu sedikitnya harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di madrasah? (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas madrasah? dan (3) bagaimana mengelola madrasah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi?

Pengelolaan madrasah yang berjalan baik dan pencapaian visi misi madrasah salah satunya bergantung pada karakter kepemimpinan yang dikembangkan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang memiliki komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu proses, *output* dan *outcome* dari proses pendidikan yang dikembangkan di madrasah (Jahari, 2013:113).

Karakter kepemimpinan kepala madrasah dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang diadaptasikan dengan jati diri seorang kepala madrasah itu sendiri. Permasalahan yang ada di madrasah serta solusi yang diambil dipengaruhi oleh karakter kepemimpinan kepala madrasah yang dijalankannya.

Ada banyak gaya kepemimpinan yang bisa diaplikasikan dalam pengelolaan sebuah organisasi formal seperti halnya kepemimpinan kepala madrasah terutama kepemimpinan yang berbasis pada era desentralisasi pendidikan. Diantara gaya kepemimpinan itu antara lain: kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan visioner, dan kepemimpinan spiritual. Karakter kepemimpinan yang dilakukan merupakan pandangan dari bawahan dan peserta didik terhadap kepala madrasah. Karena kepala madrasah merupakan pucuk pimpinan dan kiblat dalam pembentukan karakter yang harus diteladani oleh seluruh lapisan yang berada di lingkungan madrasah (Fatoni, 2017:173).

Menurut Bernard M. Bass dalam Badrudin (2013:172), membedakan kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional merupakan pencapaian yang harus dikerjakan karyawan agar mendapatkan kepercayaan dalam mengerjakan tugas. Sedangkan kepemimpinan transformasional merupakan memberdayakan agar karyawan dapat bekerja melebihi yang diharapkan sehingga karyawan dapat berpikir jauh lebih luas.

Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan yang dilakukakan pemimpin dalam memberikan arahan akan visi yang realistik untuk masa depan dan sebelumnya telah dibuat beberapa perencanaan. Visi yang ditawarkan sebagian dari gambaran akan seperti apa madrasah terwujud yang tentunya disesuaikan dengan arus globalisasi dan tantangan yang harus dilewati.

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan kepala madrasah yang lebih menekankan pada aspek keduniawian yang dibawa kedalam aspek keilahian. Kepemimpinan spiritual akan lebih terasa mudah dilakukan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lainnya, hal ini karena diri yang selalu mendekati kepada sang pencipta dan segala aspek sekecil apapun akan dikaitkan dengan Allah SWT. Gaya kepemimpinan ini banyak digunakan di madrasah karena latar belakang pendidikan yang kental akan kereligiusan.

Dijabarkan oleh Suyadi dalam Siswanto (2013), Secara etimologis karakter berasal dari bahasa latin yaitu: *charasein* yang berarti *to engrave*. Kata *character* kemudian diteremahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi karakter. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah “karakter” berarti sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain: tabiat, watak. Hal ini merujuk pada defenisi awal dari berpadanan kata “*character*” yang berarti: *All the mental and moral qualities that make a person, groups of people, and places different from others* (semua kualitas mental dan moral yang membuat seseorang, kelompok orang atau tempat berbeda dari yang lain).

Dunia pendidikan terdiri dari berbagai karakter, karakter peserta didik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang harus bisa dimengerti oleh kepala madrasah. Hal tersebut sebagai upaya dalam menyukkseskan perbaikan madrasah, yang dimulai dari penanaman karakter kemudian berlanjut menuju pada pembinaan karakter. Terciptanya karakter yang satu tujuan dengan visi dan misi madrasah akan menghasilkan perubahan bagi madrasah tersebut.

Karakter merupakan istilah yang berkaitan dengan psikologis atau ilmu kejiwaan karena berhubungan dengan kepribadian. Kepribadian seseorang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Faktor yang melatarbelakangi hal tersebut adalah lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Kepribadian

menjadi salah satu tolak ukur penilaian diri oleh orang lain karena menjadi sebuah ciri khas dari seseorang. Karakter mengandung unsur moral, sikap bahkan perilaku untuk menentukan seseorang memiliki akhlak atau budi pekerti yang baik. Semua itu hanya akan terungkap pada saat seseorang melakukan perbuatan atau perilaku tertentu. Karakter cenderung bersifat status, apalagi jika karakter tersebut didukung oleh lingkungan yang kurang baik maka semakin mendorong karakter itu pada kepribadian seseorang dan pengecapan orang lain terhadap individu itu kurang baik atau jelek. Sebagai contoh jika anak yang dibesarkan di lingkungan preman maka kepribadian yang akan melekat dan dibawa ke lingkungan sekolah seperti preman juga. Solusi yang diberikan dapat berupa penguatan dalam karakter religius. Ajaran Islam bermuara pada kebaikan tentunya karakter religius yang kuat akan menumbuhkan aspek kepribadian baik dalam menyikapi kehidupan.

Religius mempunyai makna keagamaan atau yang berkenaan dengan kepercayaan agama. Pendidikan religi memiliki konsep pendidikan bahwa suatu ajaran religi dijadikan sebagai sumber inspirasi untuk menyusun teori atau konsep-konsep pendidikan yang dapat dijadikan sebagai landasan untuk melaksanakan proses pendidikan. Ajaran religi yang berisikan kepercayaan dan nilai-nilai dalam kehidupan, dapat dijadikan sumber untuk menentukan tujuan pendidikan, materi pendidikan, metode, bahkan sampai pada jenis-jenis pendidikan (Huda, 2018:85).

Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan terhadap kepala MA Ar-Raudloh diperoleh beberapa permasalahan diantaranya peserta didik yang berkata tidak sopan atau senonoh, kurang peka terhadap lingkungan, dan teman sebaya, rasa jujur dan disiplin yang masih kurang, serta masalah nilai-nilai religius seperti mengenyampingkan shalat di awal waktu dan kecintaan akan membaca Al-Quran yang perlu diselesaikan.

Strategi yang dapat dilakukan diantaranya: 1) keteladanan; 2) pembelajaran; 3) pemberdayaan dan pembudayaan; 4) penguatan; dan 5) penilaian adalah cara yang efektif dalam menganggulangi dan memperkurang berbagai masalah tersebut. Seperti kepala madrasah melakukan penanaman karakter melalui

pembiasaan shalat dzuhur dan ashar berjamaah serta puasa senin dan kamis. Penanaman karakter tersebut butuh waktu yang lama karena harus mengubah karakter peserta didik yang tadinya buruk menjadi baik serta perlu adanya pengkajian mengenai latar belakang kepribadian peserta didik seperti kehidupannya di keluarga dan di masyarakat (Suryanti dan Hidayanti, 2018:259).

Pada lingkup lembaga pendidikan, kegiatan pembelajaran adalah waktu yang paling lama ditempuh oleh peserta didik selama berada di sekolah maupun madrasah. Selain guru menyampaikan materi-materi ilmu pengetahuan juga menanamkan nilai nilai budaya dan karakter pada peserta didik dalam pembelajaran. Peneliti menemukan di MA Ar-Raudloh proses penanaman karakter religius pada peserta didik yang ditonjolkan melalui beberapa program seperti shalat berjamaah, murajaah Al-Quran, dan kegiatan-kegiatan yang bertujuan memberikan penanaman karakter religius. Semua itu tidak terlepas dari kepemimpinan yang kepala madrasah jalankan.

Kesimpulannya kepemimpinan kepala madrasah dalam penanaman karakter menjadi tombak utama untuk keberlangsungan proses pendidikan di madrasah. Karakter peserta didik yang berkarakter buruk jika terus dilakukan pembiasaan maka akan menjadi sebuah moral yang melekat pada peserta didik itu sendiri dan umumnya bagi madrasah tersebut. Hal itu disebabkan karakter menjadi tolak ukur suatu keberhasilan suatu madrasah. Karena karakter akan menjadi magnet dan daya tarik bagi orang tua yang akan menyekolahkan anaknya, selain dari sarana prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan.

Fenomena yang terjadi di MA Ar-Raudloh menarik peneliti untuk meneliti bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan karakter religius kepada peserta didik, penelitian alamiah ini berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menanamkan Karakter Religius Peserta Didik”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana latar alamiah dari kepala madrasah MA Ar-Raudloh dalam menanamkan karakter religius pada peserta didik?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan karakter religius peserta didik MA Ar-Raudloh?

3. Program apa yang telah dan akan dijalankan oleh kepala madrasah dalam menanamkan karakter religius peserta didik di MA Ar-Raudloh?
4. Bagaimana hasil dari pelaksanaan kepala madrasah dalam menanamkan karakter religius pada peserta didik di MA Ar-Raudloh?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui latar alamiah dari kepala madrasah MA Ar-Raudloh dalam menanamkan karakter religius pada peserta didik.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan karakter religius peserta didik MA Ar-Raudloh.
3. Untuk mengetahui program apa yang telah dan akan dijalankan oleh kepala madrasah dalam menanamkan karakter religius peserta didik di MA Ar-Raudloh.
4. Untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan kepala madrasah dalam menanamkan karakter religius pada peserta didik di MA Ar-Raudloh.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan karakter religius peserta didik sehingga tujuan madrasah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para praktisi pendidikan untuk membantu meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan karakter religius di MA Ar-Raudloh Bandung.

E. Kerangka Pemikiran

Pemimpin yang baik adalah yang mampu memberikan contoh bukan hanya mengajarkan. Contoh yang diberikan menjadi sebuah nilai yang melekat dalam diri pemimpin tersebut dan tidak berlainan dengan pembuktian nyata. Berbicara mengenai karakter, terdapat beban yang cukup berat karena kesalahan sedikitpun akan berdampak lebar dan berujung pada ketidakpercayaan. Hal ini disebabkan karena dari kesalahan sekecil itu jika karakter yang buruk tumbuh dan dibiarkan

maka menjadi kebiasaan dari pembiasaan yang salah. Pembiasaan yang salah berawal dari pemahaman salah yang dibenarkan, karena menurutnya benar. Karakter yang kuat dan tangguh harus dimiliki seorang pemimpin agar dapat merubah karakter peserta didik menjadi karakter yang sesuai norma. Berangkat dari hal itu, karakter seorang pemimpin menentukan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang pertama ialah kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya melalui orang lain dengan cara merubah secara optimal sumber daya yang ada agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Sumber daya dimaksud dapat berupa SDM (Sumber Daya Manusia), fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian (Santoso, 2018:59).

Kedua, kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melibatkan bawahan bekerja sesuai dengan minat-minat pribadinya tanpa adanya paksaan, pemimpin hanya sekedar memberikan motivasi . Kepemimpinan transaksional juga mengaitkan nilai-nilai karakter akan tetapi nilai-nilai itu hanya sebatas proses petukaran antara nilai-nilai yang melekat pada diri seseorang dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh pemimpin, tidak secara langsung adanya perubahan yang pemimpin kehendaki. Jadi kepemimpinan transaksional merupakan sebuah upaya dengan cara mendorong bawahannya dan memberikan imbalan atau penghargaan atas pencapaian tugas yang efektif. Kepemimpinan transaksional dalam dunia pendidikan mendeskripsikan bahwa kepala sekolah atau kepala madrasah mengandaikan adanya tawar menawar antara berbagai kepentingan individual dari guru dan staf sebagai imbalan atas kerjasama dalam agenda kepala madrasah. Kepala madrasah mengoptimalkan berbagai perbaikan dari evaluasi-evaluasi yang telah dilakukan, membangun kembali koordinasi, memperkuat jalinan komunikasi dengan cara mengatur mimik dan intonasi sesuai situasi dan kondisi, bukan sesuai dengan mood dari pemimpin, dapat menentukan target khusus sesuai dengan strategi dan kebutuhan serta melakukan rapat secara transparan atas berbagai problem madrasah demi menghasilkan pemecahan masalah yang disepakati bersama (Danim, 2010:141).

Ketiga, kepemimpinan visioner merupakan kepemimpinan yang mengutamakan pencapaian di masa yang akan datang dengan berbagai hal yang sebelumnya tidak diketahui. Selain itu, menjadi agen perubahan yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang memahami prioritas, menjadi pelatih yang profesional, serta dapat membimbing personel lainnya ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan. Kemampuan merencanakan secara gamblang sasaran yang masih menjadi angan-angan bahkan untuk beberapa tahun kedepan adalah salah satu kemampuan yang dimiliki pemimpin visioner, dengan hal tersebut menjadi sebuah gambaran akan tujuan dari perubahan lembaga. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, penentuan sasaran dari rumusan visi tersebut dikenal dengan penentuan sasaran bidang hasil pokok. Kemampuan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan atau mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan *stakeholder's* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel (Komariah dan Triana, 2008:75).

Keempat, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa segala aspek keduniawian kepada spiritual kata (*keilahian*). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mencerahkan, membersihkan hati nurani dan menenangkan jiwa hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu, kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Hendricks dalam Fauzi (2015:158), menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Dijabarkan oleh Wahjosumidjo dalam Muid (2016:15), Kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu 'kepala' dan 'madrasah'. Kata 'kepala' dapat diartikan 'ketua' atau 'pemimpin' dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan 'madrasah' adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan

memberi pelajaran yang waktu dahulu dianggap sebagai tempat menerima pelajaran yang berhubungan dengan keagamaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah antara lain: (a) kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu, dan harapan pemimpin yang mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalamannya, (b) harapan dan perilaku atasan, (c) karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, (d) kebutuhan tugas, (e) iklim dan kebijaksanaan organisasi, (f) harapan dan perilaku rekan (Maryatin, 2013:213).

Peran kepala madrasah menurut H.G Hicks dan C.R. Gullet dalam Maryatin (2013:205), ada delapan rangkaian peran kepemimpinan (*leadership functions*) yaitu, adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersedia menghargai.

Kepala madrasah dalam menjalankan perannya harus memiliki beberapa keahlian baik secara surat-surat dan secara kemampuan. Dari hal tersebut, kepala madrasah dapat memperoleh hak-haknya sebagai kepala madrasah yang telah tercatat dalam pemerintahan.

Berdasarkan Permendiknas no 13 tahun 2007 tentang kualifikasi umum, khusus dan kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah sebagai berikut (Departemen Pendidikan Nasional, 2007):

Kualifikasi Umum Kepala Sekolah /Madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan

- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus sebagai guru SMA/MA;
- b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA; dan
- c. Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya agar sesuai dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Aksi). Kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala madrasah diantaranya dimensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial (Departemen Pendidikan Nasional, 2007).

Manusia hakikatnya diciptakan dalam keadaan baik, begitupun karakter seseorang hakikatnya memiliki fitrah pada kebaikan. Namun terdapat karakter tidak baik seperti melupakan tuhan, bangga, riya, tidak bersyukur, dan mudah putus asa, kikir, berkeluh kesah, melampaui batas, tergesa-gesa, suka membantah (Wardoyo, 2015:99).

Menurut badan penelitian dan pengembangan kurikulum, Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010, dalam rangka lebih memperkuat pelaksanaan pendidikan karakter telah teridentifikasi 18 nilai yang bersumber dari agama, pancasila, budaya, dan tujuan pendidikan nasional, yaitu: religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan (Santoso, 2018:61).

Sebagaimana yang telah dijelaskan, nilai pendidikan karakter menempatkan agama sebagai sumber utama. Hal ini menegaskan bahwa indikator keberhasilan pendidikan indikatornya berawal dari ajaran agama yang disesuaikan dengan tahap perkembangan peserta didik. Dalam memahami kekurangan dan kelebihan diri sendiri menunjukkan sikap percaya diri dan mematuhi atura-aturan sosial yang

berlaku cerminan dari kemampuan berpikir logis, kritis dan inovatif (Huda, 2018:89).

Karakter religius memiliki nilai utama berupa keimanan dan ketakwaan. Penanaman karakter religius atau nilai-nilai keagamaan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan keyakinan peserta didik akan pentingnya menyerahkan diri kepada Allah SWT sebagai sumber dari segala sesuatu serta memunculkan rasa takut pada Allah SWT ketika akan melakukan hal yang buruk. Karakter religius menjadi dasar pembentuk rasa hormat dan toleran yang mencakup; *pertama*, karakter kebersamaan, peduli, dan kasih sayang. *Kedua*, karakter kesederhanaan, hormat, dan santun. *Ketiga*, karakter tanggung jawab, jujur, dan ikhlas (Ubaidillah, 2016:6).

Kondisi saat ini karakter seperti di atas sulit untuk ditanamkan, apalagi untuk peserta didik yang tinggal dipertanian yang jauh dari kata sederhana seperti peserta didik dipedesaan. Peserta didik yang tinggal di kota selalu berlomba-lomba menjadi juara pertama perihal akademik lalu mengenyampingkan norma-norma yang akan menuntunnya menjadi manusia sesungguhnya. Miris apabila mendengar kasus-kasus sekarang yang terjadi pada peserta didik perkotaan, rasa khawatir membuat orang tua lebih memilih menyekolahkan anaknya secara privat daripada menyekolahkan di sekolah umum.

Ketidakteraturan sosial akan menghasilkan manusia dengan bentuk karakter yang menyeleweng dari aturan-aturan yang berlaku seperti bertindak kriminal, teroris, dan kekerasan. Hal tersebut dapat dicegah dengan penanaman karakter yang dilakukan dilingkungan madrasah salah satunya penanaman karakter yang dipelopori oleh kepala madrasah. Strategi yang dapat dilakukan diantaranya: 1) keteladanan; 2) pembelajaran; 3) pemberdayaan dan pembudayaan; 4) penguatan; dan 5) penilaian (Suryanti dan Hidayanti, 2018:259).

Pertama, keteladanan merupakan aspek multidimensi yang mengedapankan tindakan nyata dari *role figure*. Strategi ini sangat intens dan menyentuh semua SDM di madrasah baik tenaga pendidik, kependidikan atau seluruh staf di madrasah. Strategi ini akan menjadi penentu lahirnya peserta didik yang sukses dalam pembentukan karakter.

Kedua, strategi pembelajaran, dapat dilakukan dengan memberikan nasihat terhadap peserta didik. Pembelajaran tidak harus bersifat duduk di kelas dan peserta didik harus memperhatikan, melainkan dapat sambil bercengkrama atau dalam keadaan santai. Poin utama dalam pembelajaran yaitu maksud dari pembelajarannya sampai, meski bukan hanya sampai melainkan peserta didik paham dan dapat menjalankannya.

Ketiga, melalui pemberdayaan dan pembudayaan. Pemberdayaan dan pembudayaan madrasah memiliki arti merupakan mengatur peserta didik agar berkarakter religius baik yang berawal dari pembiasaan. Pembiasaan adalah salah satu tindakan yang mudah dilakukan ketika telah tertanam dalam diri. Pembiasaan yang telah berakar akan sulit untuk ditinggalkan selama tidak terpengaruh faktor baik luar atau dalam. Pembiasaan pada peserta didik akan mudah diserap ketika hal itu dilakukan secara *continue* disertai motivasi yang kepala madrasah berikan.

Keempat, melalui penguatan. Penguatan disini memberikan *reward* agar peserta didik mampu mempertahankan karakter baiknya. Lalu *punishment* agar peserta didik jera dan ingin meninggalkan karakter buruknya itu. Contohnya peserta didik yang tidak mengikuti shalat dzuhur berjamaah diberikan hukuman ditempat seperti harus membersihkan wc masjid.

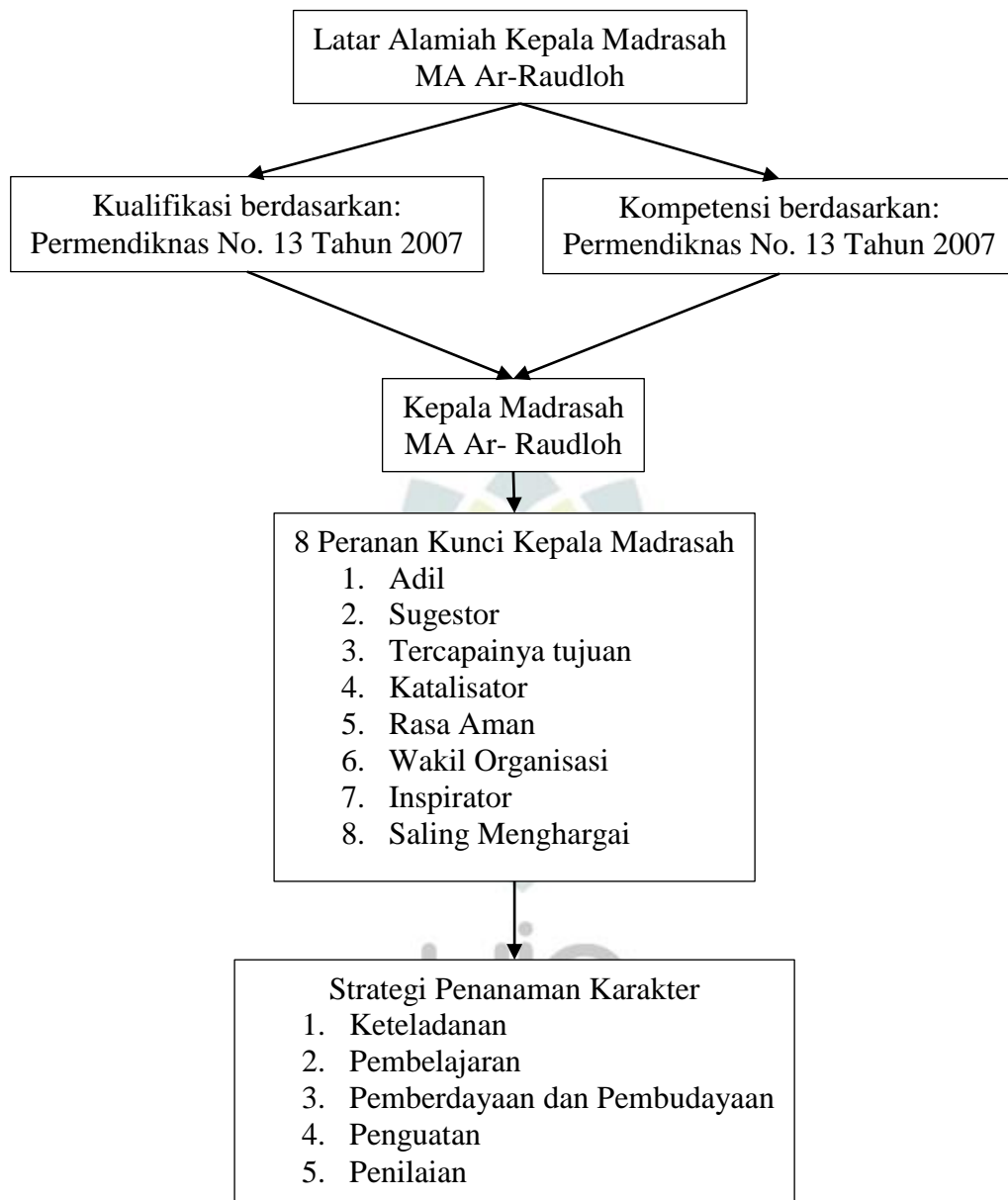
Kelima, melalui penilaian. Penilaian yang diberikan selama proses pembelajaran meliputi penilaian kognitif, psikomotorik dan afektif. Penilaian kognitif yang berhubungan dengan pengetahuan peserta didik, psikomotorik yang berhubungan dengan keterampilan peserta didik dan afektik yang berhubungan dengan sikap peserta didik. Hal ini dapat menjadi salah satu cara dalam mengevaluasi peserta didik dan guru agar dapat memberikan pengajaran yang lebih baik lagi.

Dijabarkan oleh Wibowo dalam Andriani (2018:239), Bahwa “Nilai-nilai pendidikan karakter juga harus ditumbuhkan lewat kebiasaan kehidupan keseharian di madrasah (*habituasi*), melalui budaya madrasah (*school culture*) merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan karakter itu sendiri”. Budaya sekolah adalah ciri khas tersendiri dari setiap madrasah, dengan adanya ciri tersendiri akan dengan mudah masyarakat mengetahui madrasah tersebut. Ciri

khas madrasah ialah sebagai modal utama madrasah memperkenalkan terhadap masyarakat.

Kultur madrasah adalah salah satu cara dalam membangun atau mendukung kemajuan pendidikan karakter. Dalam mendukung hal tersebut dapat dilakukan upaya penanaman karakter secara berkelanjutan pada semua warga di madrasah , contohnya dengan membuat program atau kebijakan pendidikan karakter, membentuk budaya madrasah dan mengkomunikasikannya kepada semua pihak madrasah, memelihara nilai-nilai karakter, serta menghargai pencapaian dari setiap pihak madrasah.

Kultur madrasah yang mendukung pada perubahan karakter peserta didik adalah salah satu hal yang dapat mendukung keberhasilan program pendidikan karakter. Sebaliknya kultur negatif akan membuat citra buruk pada madrasah baik itu menurut masyarakat atau menurut peserta didik itu sendiri yang akan merasakan ke Gundahan. Hal ini dapat menjadi pengaruh yang akan menjadikan madrasah dapat dikatakan baik atau buruk atas kultur madrasah (Safitri, 2015:174).



Gambar Error! No text of specified style in document..1. Bagan Alur Berpikir

F. Kajian Pustaka

Untuk memperdalam kajian mengenai manajemen supervisi akademik ini telah dikaji beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

1. Skripsi ini karya Abdul Muid, mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam tahun 2016 yang berjudul Upaya Kepala Madrasah dalam Menanamkan Nilai-Nilai Karakter Islam di MTsN Wonorejo. Isi: memaparkan mengenai karakter pemimpin dan upaya pemimpin dalam menanamkan karakter pada

peserta didik. Skripsi ini memiliki keterkaitan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu upaya kepala madrasah dalam menanamkan karakter. Namun penelitian ini akan lebih meneliti bagaimana program-program yang kepala madrasah lakukan dalam menanamkan karakter.

2. Jurnal yang ditulis oleh Anita Rahmawaty. 2016. Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-kabupaten pati. Tahun IX. Pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah spiritual menumbuhkan karakter peserta didik secara signifikan ke arah yang baik. Jurnal ini memiliki keterkaitan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu fokus peran kepemimpinan kepala madrasah dalam menentukan kepemimpinan spiritual. Namun dalam penelitian ini, akan lebih diteliti bagaimana kepala madrasah menjalankan kepemimpinan spiritual
3. Jurnal yang ditulis oleh Novika Malinda Safitri. 2015. Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Kultur Sekolah di SMPN 14 Yogyakarta. Tahun V, Nomor 2. Isi: pelaksanaan kultur sekolah yang menjadi sebuah marwah sekolah berawal dari perubahan karakter terhadap peserta didik. Jurnal ini memiliki keterkaitan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu pembiasaan karakter yang dilakukan peserta didik menjadi langkah awal dalam kultur sekolah. Namun dalam penelitian ini akan memaparkan bagaimana kultur sekolah itu tetap konsisten dan tetap berjalan meski dalam prosesnya terjadi sedikit gesekan atau ketidaknyamanan. Baik bagi peserta didik, pendidik atau orang tua peserta didik.